



รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐาน
และหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ
พ.ศ. ๒๕๖๑

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กระทรวงแรงงาน

แบบ ปค. ๑

หนังสือรับรองการประเมินผล
การควบคุมภายใน

หนังสือรับรองการประเมินผลการควบคุมภายใน

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ประเมินผลการควบคุมภายในของหน่วยงานสำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑ ด้วยวิธีการที่หน่วยงานกำหนดซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าภารกิจของหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในด้านการดำเนินงานที่มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ ด้านการรายงานที่เกี่ยวกับการเงิน และไม่ใช้การเงินที่เชื่อถือได้ ทันเวลา และโปร่งใส รวมทั้งด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน

จากผลการประเมินดังกล่าว กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เห็นว่า การควบคุมภายในของหน่วยงานมีความเพียงพอ ปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ ภายใต้การกำกับดูแลของปลัดกระทรวงแรงงาน

อย่างไรก็ดี มีความเสี่ยงและได้กำหนดปรับปรุงการควบคุมภายใน ในปีงบประมาณหรือปีปฏิทินถัดไป สรุปได้ดังนี้

๑. ความเสี่ยงที่มีอยู่ที่ต้องกำหนดปรับปรุงการควบคุมภายใน คือ กิจกรรมการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า บางหน่วยฝึกมีการมอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่ที่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ

๒. การปรับปรุงการควบคุมภายใน คือ จัดทำแผนการออกตรวจ ติดตาม ให้คำแนะนำเพื่อหาหน่วยฝึกที่เป็นต้นแบบ และชี้แนะแนวทางให้หน่วยฝึกที่ขาดความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลายมือชื่อ



(นายสุทธิ สุโกศล)

ตำแหน่ง อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วันที่ ๒๑ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

แบบ ปค. ๕

รายงานการประเมินองค์ประกอบ
ของการควบคุมภายใน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
รายงานการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน
สำหรับระยะเวลาดำเนินการสิ้นสุด วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน/ ข้อเสนอ
<p>๑. สภาพแวดล้อมการควบคุม</p> <ul style="list-style-type: none"> ● หน่วยงานของรัฐแสดงให้เห็นถึงการยึดมั่นในคุณค่าของความซื่อตรงและจริยธรรม ● ผู้กำกับดูแลของหน่วยงานของรัฐ แสดงให้เห็นถึงความเป็นอิสระจากฝ่ายบริหารและมีหน้าที่กำกับดูแลให้มีการพัฒนาหรือปรับปรุงการควบคุมภายใน รวมถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ● หัวหน้าหน่วยงานของรัฐจัดให้มีโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมาะสมในการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐภายใต้การกำกับดูแลของผู้กำกับดูแล ● หน่วยงานของรัฐแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการสร้างแรงงานจงใจ พัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐ ● หน่วยงานของรัฐกำหนดให้บุคลากรมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายใน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐ 	<ul style="list-style-type: none"> ● กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการยึดมั่นในคุณค่าของความซื่อตรงและจริยธรรม ● ผู้บริหารมีการพัฒนาปรับปรุงการควบคุมภายใน โดยให้หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประเมินผลการควบคุมภายในครอบคลุมภารกิจที่สำคัญของกรม ● ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างองค์กรสายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมาะสมในการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐภายใต้การกำกับดูแลของผู้กำกับดูแล ● กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความมุ่งมั่นในการสร้างแรงงานจงใจ พัฒนาและรักษาบุคลากร ● กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการกำหนดให้บุคลากรมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายใน
<p>๒. การประเมินความเสี่ยง</p> <ul style="list-style-type: none"> ● หน่วยงานของรัฐระบุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในของการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรไว้อย่างชัดเจนและเพียงพอที่จะสามารถระบุและประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ ● หน่วยงานของรัฐระบุความเสี่ยงที่มีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในอย่างครอบคลุมทั้งหน่วยงานของรัฐ และวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อกำหนดวิธีการจัดการความเสี่ยงนั้น 	<ul style="list-style-type: none"> ● กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการระบุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในของการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรไว้อย่างชัดเจนและเพียงพอที่จะสามารถระบุและประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ ● กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการระบุความเสี่ยงที่มีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในอย่างครอบคลุม

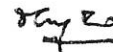
องค์ประกอบการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน/ ข้อเสนอ
<ul style="list-style-type: none"> ● หน่วยงานของรัฐพิจารณาโอกาสที่อาจเกิดการทุจริต เพื่อประกอบการประเมินความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ ● หน่วยงานของรัฐระบุและประเมินการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อระบบการควบคุมภายใน 	<ul style="list-style-type: none"> ● กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการพิจารณาโอกาสที่อาจเกิดการทุจริตอย่างเหมาะสม ● กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการประเมินการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อระบบการควบคุมภายใน
<p>๓. กิจกรรมการควบคุม</p> <ul style="list-style-type: none"> ● หน่วยงานของรัฐระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุม เพื่อลดความเสี่ยงในการบรรลุวัตถุประสงค์ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ● หน่วยงานของรัฐระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมทั่วไปด้านเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ ● หน่วยงานของรัฐจัดให้มีกิจกรรมการควบคุม โดยกำหนดไว้ในนโยบาย ประกอบด้วยผลสำเร็จที่คาดหวังและขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริง 	<ul style="list-style-type: none"> ● กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการระบุกิจกรรมการควบคุมให้หน่วยงานภายในจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน เพื่อลดความเสี่ยง ● กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการพัฒนากิจกรรมการควบคุมทั่วไปด้านเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ● กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดให้มีกิจกรรมการควบคุมไว้อย่างเหมาะสม
<p>๔. สารสนเทศและการสื่อสาร</p> <ul style="list-style-type: none"> ● หน่วยงานของรัฐจัดทำหรือจัดหาและใช้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด ● หน่วยงานของรัฐมีการสื่อสารภายในเกี่ยวกับสารสนเทศ รวมถึงวัตถุประสงค์และความรับผิดชอบที่มีต่อการควบคุมภายในซึ่งมีความจำเป็นในการสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด ● หน่วยงานของรัฐมีการสื่อสารกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับเรื่องที่มีผลกระทบต่อปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> ● กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสารสนเทศที่เหมาะสม ที่สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด ● กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการสื่อสารภายในเกี่ยวกับสารสนเทศให้หน่วยงานภายในทราบ ● กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการสื่อสารกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับเรื่องที่มีผลกระทบต่อปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด

องค์ประกอบการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน/ ข้อเสนอ
<p>๕. กิจกรรมการติดตามผล</p> <ul style="list-style-type: none"> ● หน่วยงานของรัฐระบุ พัฒนา และดำเนินการ ประเมินผลระหว่างการทำงาน และ/หรือการ ประเมินผลเป็นรายครั้งตามที่กำหนด เพื่อให้เกิด ความมั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติตามองค์ประกอบของ การควบคุมภายใน ● หน่วยงานของรัฐประเมินผลและสื่อสาร ข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนของการควบคุมภายใน อย่างทันเวลาต่อฝ่ายบริหารและผู้กำกับดูแล เพื่อให้ ผู้รับผิดชอบสามารถสั่งการแก้ไขได้อย่างเหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> ● กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการติดตามการปฏิบัติ ตามระบบการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่องและมีการ ติดตามการทำงานตามแผนการปรับปรุงการควบคุม ภายใน ปีละ ๒ ครั้ง ● กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการประเมินผลและ สื่อสารข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนของการควบคุมภายใน ได้ทันเวลาต่อฝ่ายบริหารและผู้กำกับดูแล

สรุปผลการประเมิน :-

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีโครงสร้างการควบคุมภายในครบ ๕ องค์ประกอบ มีประสิทธิผลและเพียงพอที่จะทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อย่างไรก็ตามมีบางกิจกรรมที่ต้องปรับปรุง กระบวนการควบคุม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดวิธีการและ แผนการปรับปรุงการควบคุมภายในที่เหมาะสมไว้แล้ว

ลายมือชื่อ



(นายสุทธิ สุโกศล)

ตำแหน่ง อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วันที่ ๒๑ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

แบบ ปค. ๕

รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

แบบ ปค.๕

รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน

สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุด วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐหรือภารกิจอื่น ๆ ที่สำคัญของหน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์ (๑)	ความเสี่ยง (๒)	การควบคุมภายในที่มีอยู่ (๓)	การประเมินการควบคุมภายใน (๔)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๕)	การปรับปรุงการควบคุมภายใน (๖)	หน่วยงานที่รับผิดชอบ (๗)
<p>กิจกรรมการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๑. เพื่อส่งเสริมให้หน่วยฝึกมีการให้บริการภายใต้คุณภาพและมาตรฐานแบบเดียวกัน</p>	<p>๑.๑ หน่วยฝึกมีการมอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่ที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาศักยภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ</p>	<p>๑.๑ มีการดำเนินการตามคู่มือการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<p>ไม่เพียงพอ</p>	<p>๑.๑ บางหน่วยฝึกมีการมอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่ที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ</p>	<p>๑.๑ จัดทำแผนการออกตรวจ ติดตาม ให้คำแนะนำเพื่อหาหน่วยฝึกที่เป็นต้นแบบ และชี้แนะแนวทางให้หน่วยฝึกที่ขาดความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<p>สำนักพัฒนาฝีมือและผู้ฝึกและเทคนิคโดยีการฝึก</p>
<p>กิจกรรมการฝึกเตรียมเข้าทำงาน</p> <p>๒. เพื่อให้มีหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่สามารถรองรับความต้องการในแต่ละพื้นที่หรือความต้องการเฉพาะ</p>	<p>๒.๑ หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่หน่วยงานให้อยู่ในปัจจุบันไม่เพียงพอและไม่สามารถรองรับความต้องการใน</p>	<p>๒.๑ มีการใช้หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานอนุมัติ</p> <p>๒.๒ จัดทำหลักสูตรฝึกเตรียม</p>	<p>ไม่เพียงพอ</p>	<p>๒.๑ หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่บางหน่วยงานใช้อยู่ในปัจจุบันไม่เพียงพอและไม่สามารถรองรับความต้องการ</p>	<p>๒.๑ จัดส่งแนวทาง วิธีการข้อกำหนด ในการดำเนินการจัดทำหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน</p>	<p>สพร.๘ นครสวรรค์, สนพ. บึงกาฬ</p>

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐหรือการกิจกรรมตามแผนการดำเนินการหรือภารกิจอื่น ๆ ที่สำคัญของหน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์ (๑)	ความเสี่ยง (๒)	การควบคุมภายในที่มีอยู่ (๓)	การประเมินการควบคุมภายใน (๔)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๕)	การปรับปรุงการควบคุมภายใน (๖)	หน่วยงานที่รับผิดชอบ (๗)
กลุ่มได้	แต่ละพื้นที่หรือความต้องการเฉพาะกลุ่มได้	เข้าทำงานตามความต้องการของพื้นที่ส่งให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานก่อนดำเนินการ	ไม่เพียงพอ	ต้องการในแต่ละพื้นที่หรือความต้องการเฉพาะกลุ่มได้	ประเภท ข. ให้ครูฝึกฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการในการจัดทำหลักสูตรร่วมกับภาครัฐ เอกชน สถานประกอบการ วิทยาลัย สมาคมวิชาชีพ วิชาชีพ กลุ่มอาชีพอื่น ๆ ๒.๒ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน ให้คำปรึกษาแนะนำงาน กำกับ ดูแล	สพร.๑๖ นครปฐม, สนพ. ลำพูน
กิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๓.๑ ผู้เข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไม่สามารถใช้ระบบ e-Testing ได้อย่างถูกต้อง และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ไม่เสถียร ทำให้เสียเวลาในการสอบ	๓.๑ มีเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายดูแลระบบให้พร้อมใช้งาน และมีเจ้าหน้าที่นำแก้วผู้เข้ารับการทดสอบภาคความรู้	ไม่เพียงพอ	๓.๑ ผู้เข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติบางรายไม่สามารถใช้ระบบ e-Testing ได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ๓.๒ ระบบ e-Testing ไม่เสถียร ทำให้เสียเวลาในการ	๓.๑ เจ้าหน้าที่คอยให้คำแนะนำการใช้ระบบ e-Testing ได้อย่างถูกต้อง และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ๓.๒ ดำเนินการประสานงานกับสำนัก	สพร.๑๖ นครปฐม, สนพ. ลำพูน

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐหรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินงานหรือ ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของ หน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์ (๑)	ความเสี่ยง (๒)	การควบคุมภายในที่มีอยู่ (๓)	การประเมิน การควบคุม ภายใน (๔)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๕)	การปรับปรุงการ ควบคุมภายใน (๖)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ (๗)
กิจกรรมรับรองหลักสูตรและ อนุมัติค่าใช้จ่ายในการ ฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๔. เพื่อให้สถาบันประกอบกิจการ สามารถยื่นรับรองหลักสูตรและ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือ แรงงานผ่านระบบ e - service ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด	มาตรฐานฝีมือแรงงาน ต้องใช้ เวลานานในการสอบข้อสอบ ทฤษฎี	๔.๑ การประชาสัมพันธ์ให้กับ สถานประกอบการกิจการต่าง ๆ ให้มีความรู้ความเข้าใจในระบบ e - service อย่างทั่วถึง ๔.๒ การจัดทำแผนการ ปฏิบัติงานสำหรับใช้ในการ ตรวจสอบและติดตาม	ไม่เพียงพอ	สอบภาคทฤษฎี ผู้เข้าทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน ต้องใช้ เวลานานในการสอบข้อสอบ ทฤษฎี	พัฒนามาตรฐานและ ทดสอบฝีมือแรงงาน (สมฐ.) เกี่ยวกับวิธีการ แก่ระบบ e-Testing เพื่อให้สามารถใช้งานได้ อย่างเสถียรต่อเนื่องและมี ประสิทธิภาพ	สปร. ๑๓ กรุงเทพมหานคร , สนพ.ลพบุรี, สนพ.พะเยา, สนพ.สตูล

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐหรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินงานหรือ ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของ หน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์ (๑)	ความเสี่ยง (๒)	การควบคุมภายในที่มีอยู่ (๓)	การประเมิน การควบคุม ภายใน (๔)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๕)	การปรับปรุงการ ควบคุมภายใน (๖)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ (๗)
<p>กิจกรรมด้านการชำระหนี้เงิน กู้ยืมเงินกองทุนการพัฒนาฝีมือ แรงงาน</p> <p>๕. เพื่อให้การชำระหนี้เงินกู้ยืม กองทุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นไปอย่างถูกต้องตรงตาม กำหนดเวลา</p> <p>กิจกรรมประเมินและรับรอง ความรู้ความสามารถ</p> <p>๖. เพื่อให้กระบวนการประเมิน ความรู้ความสามารถเป็นไปตาม</p>	<p>ความเสี่ยง</p> <p>๕.๑ สถานประกอบการชำระ หนี้ไม่ตรงตามกำหนดเวลาที่ กรมฯ กำหนด</p>	<p>ประเมินผล</p> <p>๕.๑ เจ้าหน้าที่ที่ดำเนินการ เกี่ยวกับการกู้ยืมเงิน มีการ ติดตามการชำระหนี้ของสถาน ประกอบการชำระหนี้ขอู้ให้ ดำเนินการชำระหนี้ภายใน กำหนดเวลา</p>	<p>ไม่เพียงพอ</p>	<p>๕.๑ ยังมีสถานประกอบการ กิจการบางแห่งชำระหนี้ไม่ ตรงตามกำหนดเวลาที่กรมฯ กำหนด คือภายในวันที่ ๕ ของเดือนถัดไป</p>	<p>๔.๒ เข้าตรวจเยี่ยมสถาน ประกอบการกิจการ เพื่อ ติดตามและให้คำแนะนำ ในเรื่องดังกล่าว</p> <p>๕.๑ หัวหน้าฝ่ายกำกับ ดูแลให้เจ้าหน้าที่ ที่ดำเนินการเกี่ยวกับ การกู้ยืมเงินกองทุน ให้ ติดตามการชำระหนี้ของ ลูกค้าให้ทันตามกำหนด ระยะเวลา โดยให้โทร แจ้งเตือนการชำระหนี้ก่อน ถึงกำหนดระยะเวลา</p>	<p>สนพ. สมุทรสาคร ,สนพ.ศรีสะเกษ</p> <p>สพ.๑๙ เชียงใหม่</p>
			ไม่เพียงพอ	๖.๑ ผู้เข้ารับการประเมินบาง คนยังขาดความรู้ความเข้าใจ	๖.๑ จัดประชุมชี้แจง แนวทาง หลักเกณฑ์ที่	

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐหรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินงานหรือ ภารกิจอื่น ๆ ที่สำคัญของ หน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์ (๑)	ความเสี่ยง (๒)	การควบคุมภายในที่มีอยู่ (๓)	การประเมิน การควบคุม ภายใน (๔)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๕)	การปรับปรุงการ ควบคุมภายใน (๖)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ (๗)
แนวทางและหลักเกณฑ์ที่ กำหนด	ประเมินความรู้ความสามารถ	<p>รับการประเมินความรู้ ความสามารถ</p> <p>๖.๒ มีการชี้แจง แนะนำ รายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และผลการประเมิน ความรู้ความสามารถ</p> <p>๖.๓ มีการชี้แจงวิธีการชำระเงิน ค่าธรรมเนียม</p> <p>๖.๔ มีการรับชำระค่าธรรมเนียม การขอรับการประเมินการ ประเมินความรู้ความสามารถ</p>	ไม่เพียงพอ	กระบวนการประเมินความรู้ ความสามารถ	<p>ส่วนเกี่ยวข้องได้มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง</p> <p>๖.๒ จัดทำคู่มือการ ดำเนินงานและรายละเอียด แนวทางการประเมินของ หน่วยงานตนเองให้แก่ ผู้เกี่ยวข้อง</p> <p>๖.๓ ติดตามผลการ ดำเนินงานเพื่อสรุปปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการ เพื่อปรับปรุง</p> <p>๖.๔ จัดทำแผนปฏิบัติการ ประชาสัมพันธ์ของ หน่วยงานตนเอง และมี ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทาง ต่างๆ ให้ครอบคลุม กลุ่มเป้าหมายเพิ่มขึ้น</p>	สพร.๒๐ เชิงราย,สนพ. มหาสารคาม
กิจกรรมด้านการพัสดุ ๗. การส่งเอกสารเพื่อ ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไป ตามระยะเวลาที่กำหนด และ	๗.๑ เจ้าหน้าที่ส่งเอกสารเพื่อ ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุก่อน การเปิดซองประมูล น้อยกว่า ๗ วัน	๗.๑ กำหนดแนวทางในการส่ง เอกสารจัดซื้อจัดจ้างให้ เจ้าหน้าที่พัสดุ ก่อนเปิด	ไม่เพียงพอ	๗.๑ เจ้าหน้าที่บางหน่วยงาน ส่งเอกสารเพื่อดำเนินการ จัดซื้อจัดจ้างพัสดุก่อนการเปิด	๗.๑ เจ้าหน้าที่ระบุ คุณลักษณะของพัสดุที่ ต้องการใช้อย่างครบถ้วน	สพร.๒๐ เชิงราย,สนพ. มหาสารคาม

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐหรือภารกิจตามแผนการดำเนินงานหรือภารกิจอื่น ๆ ที่สำคัญของหน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์ (๑)	ความเสี่ยง (๒)	การควบคุมภายในที่มีอยู่ (๓)	การประเมินการควบคุมภายใน (๔)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๕)	การปรับปรุงการควบคุมภายใน (๖)	หน่วยงานที่รับผิดชอบ (๗)
ระบุคุณลักษณะพัสดุที่ต้องการใช้อย่างครบถ้วนและถูกต้อง	ทำการ ซึ่งทำให้ระยะเวลาในการจัดซื้อจัดจ้างกระชั้นชิดเกินไป ๗.๒ การระบุคุณลักษณะพัสดุที่ต้องการใช้ยังไม่ครบถ้วนและถูกต้อง ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าในการจัดซื้อจัดจ้าง	ฝึกอบรม ๗ วันทำการ ๗.๒ เจ้าหน้าที่ต้องระบุคุณลักษณะพัสดุที่ต้องการใช้ในการสั่งซื้อพัสดุอย่างครบถ้วนและถูกต้อง	ฝึกอบรมน้อยกว่า ๗ วันทำการ ซึ่งทำให้ระยะเวลาในการจัดซื้อจัดจ้างกระชั้นชิดเกินไป ๗.๒ การระบุคุณลักษณะพัสดุที่ต้องการใช้บางหน่วยงานยังไม่ครบถ้วนและถูกต้อง ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าในการจัดซื้อจัดจ้าง	ฝึกอบรมน้อยกว่า ๗ วันทำการ ซึ่งทำให้ระยะเวลาในการจัดซื้อจัดจ้างกระชั้นชิดเกินไป ๗.๒ การระบุคุณลักษณะพัสดุที่ต้องการใช้บางหน่วยงานยังไม่ครบถ้วนและถูกต้อง ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าในการจัดซื้อจัดจ้าง	และถูกต้อง เพื่อให้ได้พัสดุที่ต้องการใช้จริง ๗.๒ เจ้าหน้าที่พัสดุตรวจสอบเอกสารก่อนดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง ว่ามีการระบุคุณลักษณะของพัสดุครบถ้วนและถูกต้องหรือไม่ เพื่อให้เกิดความล่าช้าในการจัดซื้อจัดจ้าง	,สนพ.พัสดุ
กิจกรรมด้านการเงินและบัญชี เพื่อให้การรับ-จ่ายเงิน การบันทึกบัญชี การเก็บรักษาเงิน เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบ	๘.๑ การบันทึกรายการบัญชีไม่ถูกต้อง ครบถ้วนตามรายการ	๘.๑ กำหนดให้บันทึกรายการบัญชี ตามผังบัญชีมาตรฐานในระบบ GFMS	ไม่เพียงพอ	๘.๑ การบันทึกรายการบัญชีของบางหน่วยงานไม่ถูกต้อง ครบถ้วนตามรายการ	๘.๑ กำกับดูแลให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด อย่างเคร่งครัด ๘.๒ ตรวจสอบหลักฐานการรับ-จ่ายเงินให้ครบถ้วนทุกครั้งเมื่อมี	,สนพ.สระแก้ว,สนพ.สกลนคร
	๘.๒ ระบบ GFMS มีการปรับปรุงบ่อย ทำให้บางครั้งการปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาดได้			๘.๒ ระบบ GFMS มีการปรับปรุงบ่อย ทำให้บางครั้งการปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาดได้		

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐหรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการ หรือ ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของ หน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์ (๑)	ความเสี่ยง (๒)	การควบคุมภายในที่มีอยู่ (๓)	การประเมิน การควบคุม ภายใน (๔)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๕)	การปรับปรุงการ ควบคุมภายใน (๖)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ (๗)
	<p>๘.๓ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน บันทึกทรัพย์สินประมาณผิดพลาด</p> <p>๘.๔ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน บันทึกทรัพย์สินอ้างอิงผิดพลาด</p>			<p>ผิดพลาดได้</p> <p>๘.๓ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน บางคนบันทึกทรัพย์สินประมาณ ผิดพลาด</p> <p>๘.๔ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน บางคนบันทึกทรัพย์สินอ้างอิง ผิดพลาด</p>	<p>การรับ-จ่ายเงิน</p> <p>๘.๓ ส่งเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการ ฝึกอบรมในหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง</p> <p>๘.๔ ตรวจสอบให้ละเอียด ก่อนการอนุมัติเบิกจ่าย</p>	

ลายมือชื่อ



(นายสุทธิ สุโกศล)

ตำแหน่ง อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วันที่ ๒๑ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

แบบ ปค.๖

รายงานการสอบทานผลการควบคุมภายใน
ของผู้ตรวจสอบภายใน

รายงานการสอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในของผู้ตรวจสอบภายใน

เรียน อธิบดี

ผู้ตรวจสอบภายในของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้สอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในของหน่วยงาน สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑ ด้วยวิธีการสอบทานตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่า ภารกิจของหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในด้านการดำเนินงานที่มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ ด้านการรายงานที่เกี่ยวกับการเงิน และไม่ใช้การเงินที่เชื่อถือได้ ทันเวลา และโปร่งใส รวมทั้งด้านการปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน

จากผลการสอบทานดังกล่าว ผู้ตรวจสอบภายในเห็นว่า การควบคุมภายในของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความเพียงพอ ปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ

อย่างไรก็ดี มีข้อตรวจพบหรือข้อสังเกตเกี่ยวกับความเสี่ยง การควบคุมภายในหรือการปรับปรุงการควบคุมภายใน สรุปได้ดังนี้

๑. หน่วยงานในส่วนภูมิภาคได้ประเมินกิจกรรมและความเสี่ยงของกิจกรรมตามภารกิจหลักจำนวน ๕ กิจกรรม และภารกิจสนับสนุนจำนวน ๒ กิจกรรม รวมทั้งหมด ๗ กิจกรรม พบว่ายังมีความเสี่ยงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑.๑ กิจกรรมการฝึกอบรม

(๑) การฝึกเตรียมเข้าทำงาน

๑.๑) ด้านผู้เข้ารับการฝึก มีผู้รับการฝึกอบรมออกกลางคัน ผู้เข้ารับการฝึกมีน้อยบางสาขาไม่มีผู้เข้ารับการฝึก

๑.๒) ด้านการประชาสัมพันธ์ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย

๑.๓) ด้านหลักสูตร การฝึกอบรมมีน้อยและมีระยะเวลาในการฝึกเกิน ๒๘๐ ชั่วโมงทำให้เกิดปัญหาในการจัดชั่วโมงการฝึกอบรมให้เป็นไปตามหลักสูตรเนื่องจากต้องไม่ทับซ้อนกับเวลาเรียนปกติ

๑.๔) ด้านเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการฝึกเตรียมเข้าทำงานไม่ปฏิบัติตามคู่มือการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งรายชื่อผู้รับการฝึกไม่ทันเวลาที่กำหนด ขออนุมัติเปิดฝึกอบรมหลังได้วัสดุฝึกไม่ทันต่อการใช้งาน ไม่มีใบเตรียมการสอนทำให้นื้อหาที่สอนไม่ครอบคลุม ไม่มีแบบทดสอบภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ไม่มีแบบบันทึกผลคะแนนทดสอบ การออกวุฒิบัตรไม่ทันตามกำหนดเวลาเนื่องจากหน่วยฝึกรายงานผลการฝึกไม่ตรงตามกำหนดและรอให้ฝ่ายแผนคีย์ข้อมูลผลการจบฝึกในระบบก่อน ไม่มีการรายงานผลการตรวจเยี่ยม ไม่มีการจัดทำแผนการออกติดตามผู้รับการฝึกไม่มีรายงานผลการมีงานทำถึงผู้บังคับบัญชา จำนวนผู้สนใจเข้าฝึกในหลักสูตรระยะยาว (๓ - ๖ เดือน) มีจำนวนน้อย ผู้รับการฝึกที่จบฝึกไม่ส่งสมุดประจำตัวผู้เข้ารับการฝึกในกิจการ ผู้เข้ารับการฝึกไม่มีความถนัดด้านช่าง

/(๒) การฝึก...

(๒) การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน

๒.๑) ด้านผู้รับการฝึก ความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานที่วางไว้

๒.๒) ด้านการประชาสัมพันธ์ สาขาที่ฝึกไม่ตรงกับความต้องการเนื่องจากประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึงกลุ่มเป้าหมายยังไม่ชัดเจน ขาดความสม่ำเสมอการตรวจสอบกลุ่มเป้าหมายให้ตรงตามคุณสมบัติของผู้เข้าฝึกอบรม ได้รับวัสดุฝึกไม่ทันตามกำหนดเนื่องจากไม่มีของในพื้นที่หรือไม่มีวัสดุตามความต้องการ

๒.๓) ด้านหลักสูตร การจัดทำหลักสูตรหัวหน้าหรือผู้เกี่ยวข้องจะดำเนินการพิจารณาให้ผู้อำนวยการอนุมัติ

๒.๔) ด้านเจ้าหน้าที่ ไม่มีใบเตรียมการสอนทำให้เนื้อหาที่สอนไม่ครอบคลุม ไม่มีแบบทดสอบภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ไม่มีแบบบันทึกผลคะแนนทดสอบ การออกวุฒิบัตรไม่ทันตามกำหนดเวลาเนื่องจากหน่วยฝึกรายงานผลการฝึกไม่ตรงตามกำหนดและรอให้ฝ่ายแผนคีย์ข้อมูลผลการจบฝึกในระบบก่อน ได้กลุ่มเป้าหมายที่ไม่ตรงตามที่กำหนดจากกรม เอาแรงงานนอกระบบมาฝึกยกระดับ

(๓) การฝึกอาชีพเสริมไม่มีการสำรวจการจัดทำแผนดูจากความน่าจะเป็น การประชาสัมพันธ์ไม่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายและพื้นที่ กลุ่มเป้าหมายเข้ารับการฝึกไม่ครบตามจำนวนที่กำหนดเนื่องจากติดภารกิจดูแลเกี่ยวกับ วิทยาการภายนอกที่ดำเนินการฝึกไม่ผ่านการฝึกอบรมเทคนิคการสอนงานไม่มีการวางแผนการสอนและเตรียมการสอน

๑.๒ กิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน พบว่า

(๑) การทดสอบภาคทฤษฎีถ้าทดสอบนอกหน่วยงานยังมีปัญหาในการใช้ระบบ E-testing และเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานโดยตรงยังขาดความรู้ความเชี่ยวชาญถ้าเกิดปัญหาระหว่างทดสอบ มีผู้เข้ารับการทดสอบบางสาขาสอบไม่ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวนผู้ผ่านการทดสอบผ่านจำนวนน้อยมาก ผู้เข้ารับการทดสอบซึ่งอยู่ในกลุ่มนักเรียน นักศึกษา ขาดทักษะความรู้ความสามารถในการทดสอบฯ

(๒) นายจ้าง/แรงงานในสถานประกอบการยังไม่เข้าใจประโยชน์ของการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(๓) มีการเตรียมความพร้อมทั้งสถานที่ เครื่องมือเครื่องจักร อุปกรณ์และผู้ทดสอบที่ไม่มีส่วนได้เสียเป็นกรรมการทดสอบ บางสาขาวัสดุที่ใช้สำหรับการทดสอบมีราคาค่อนข้างสูง สถานที่ในการทดสอบภาคความสามารถในบางสาขายังไม่มีความพร้อม

(๔) เอกสารประกอบการขอสมัครเข้าทดสอบไม่ตรง/ไม่ครบถ้วน การกรอกเอกสารไม่ครบถ้วน การตรวจเอกสารของเจ้าหน้าที่ไม่รอบคอบ

๑.๓ กิจกรรมรับรองหลักสูตรและอนุมัติค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ พบว่า

(๑) สถานประกอบการเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมบ่อยครั้งทำให้การจัดทำเอกสารการยื่นรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมไม่ถูกต้องล่าช้า

(๒) การยื่นผ่านระบบ E-service เจ้าหน้าที่ของสถานประกอบการบางแห่งมีความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์น้อยทำให้ไม่เข้าใจการยื่นผ่านระบบ

(๓) บุคลากรของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านนี้ยังขาดความรู้ในการวิเคราะห์สมรรถนะหลัก

/(๔) เจ้าหน้าที่...

(๔) เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ในการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของพนักงานเพื่อกำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรม

(๕) เจ้าหน้าที่ผู้ทำหน้าที่ตรวจสอบข้อมูลมีไม่เพียงพอ ทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการตรวจเอกสาร

๑.๔ กิจกรรมด้านการชำระหนี้เงินกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า

(๑) เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อปริมาณคดีที่ต้องดำเนินการให้ทันต่อเวลาเนื่องจากปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง

(๒) เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายไม่ได้ดำเนินการติดตามหนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๓) เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายไม่ได้รายงานผลการติดตามหนี้

(๔) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน ไม่มีความรู้ด้านกฎหมายโดยตรง

(๕) การตรวจสอบเพื่อออกใบเสร็จรับเงินยังไม่สามารถดำเนินการได้ภายในวันที่รับชำระหนี้เนื่องจากผู้ตรวจสอบและคำนวณเงินเป็นเจ้าหน้าที่ของกลุ่มงานพัฒนา และผู้ออกใบเสร็จรับเงินเป็นเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของสถาบันฯ

(๖) ลูกหนี้เงินกู้ยืมบางรายชำระหนี้ผ่านระบบ Company Code ไม่ตรงตามยอดที่เจ้าหน้าที่แจ้งไม่ระบุเลขที่สัญญาเงินกู้ยืมและไม่มีการแจ้งรายละเอียดการชำระหนี้ผ่านระบบให้เจ้าหน้าที่การเงินทราบ

(๗) สถานประกอบการชำระหนี้เกินกำหนด ลูกหนี้ชำระหนี้เกินกำหนดระยะเวลา ๑ - ๒ วัน

(๘) ลูกหนี้บางรายไม่สามารถติดต่อได้ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินการประណอมหนี้ตามกระบวนการที่กรมกำหนดทำให้มีจำนวนลูกหนี้ที่ค้างชำระหนี้

(๙) ระยะเวลาในการประชาสัมพันธ์และประสานงานน้อย

(๑๐) ผู้ปฏิบัติขาดความรู้ความเข้าใจในการบันทึกบัญชีที่ถูกต้อง

(๑๑) สถานประกอบการกิจการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แล้วไม่ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๕ กิจกรรมการประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ พบว่า

(๑) ผู้เข้าร่วมการประเมินไม่ครบตามจำนวนที่กำหนด

(๒) ผู้รับการประเมินไม่เตรียมหลักฐานให้ครบถ้วนตามที่แจ้งเอกสารประกอบการประเมินไม่ครบถ้วน ๗ รายการซึ่งทำให้มีผลต่อคะแนนประเมิน

(๓) กลุ่มเป้าหมายไม่เข้าใจสาระสำคัญของกฎหมายจึงไม่ให้ความสนใจ

(๔) ผู้ประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฯ บางส่วนยังไม่เข้ารับประเมินความรู้ความสามารถ

(๕) ผู้เข้ารับการประเมินบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจกระบวนการประเมินความรู้ความสามารถ

(๖) เกณฑ์การประเมินบางหัวข้อ ผู้ประเมินยังมีความเห็นที่แตกต่างกัน

๑.๖ กิจกรรมด้านการพัสดุ พบว่า

(๑) การจัดทำบัญชีพัสดุยังไม่เป็นปัจจุบัน ไม่มีการรายงานวัสดุคงเหลือแบบขออนุมัติเปิดฝักรบมในแต่ละครั้ง

/ (๒) ไม่พบ...

- (๒) ไม่พบทะเบียนครุภัณฑ์ของหน่วยงาน
- (๓) การเขียนเลขครุภัณฑ์ไม่เป็นปัจจุบัน
- (๔) ไม่มีการรายงานการตรวจสอบพัสดุประจำปี
- (๕) การบันทึกข้อมูลทะเบียนทรัพย์สินยังไม่เป็นปัจจุบัน
- (๖) การบันทึกข้อมูลค่าเสื่อมประจำปีเสร็จล่าช้ากว่ากำหนด
- (๗) ผู้ต้องการใช้พัสดุไม่วางแผนในการจัดหาพัสดุ หรือไม่ดำเนินการตามแผนที่กำหนด
- (๘) กระบวนการตามระยะเวลางานพัสดุเนื่องจากความต้องการใช้พัสดุแบบเร่งด่วน
- (๙) การจัดหาพัสดุไม่เป็นไปตามกำหนดล่าช้า ไม่ทันต่อความต้องการใช้พัสดุ
- (๑๐) ผู้ขอจัดหาพัสดุกำหนดคุณลักษณะของพัสดุไม่ชัดเจน ทำให้ระยะเวลาในการจัดซื้อเพิ่มมากขึ้น และผู้ขอจัดส่งรายการพัสดุล่าช้า
- (๑๑) ผู้ขอจัดหาพัสดุหรือจ้างเหมาบริการจัดทำหนังสือขออนุมัติดำเนินการล่าช้ากว่าที่กำหนด ส่งผลให้การจัดหาพัสดุต้องล่าช้าตามไปด้วย
- (๑๒) บุคลากรที่ปฏิบัติงานขาดทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
- (๑๓) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานบันทึกทรัพย์สินประมาณผิดพลาดในขั้นตอนการทำใบสั่งซื้อสั่งจ้างในระบบ GFMS
- (๑๔) การจัดเก็บพัสดุยังไม่เป็นหมวดหมู่ ตรวจสอบยาก ไม่มีความปลอดภัย
- (๑๕) ผู้ขอจัดหาพัสดุหรือการจ้างเหมาบริการกำหนดรายละเอียดคุณลักษณะของพัสดุที่จะซื้อหรือจ้างไม่ชัดเจน
- (๑๖) เครื่องคอมพิวเตอร์อุปกรณ์ที่ใช้งานตามระบบ e-GP ไม่ทันสมัยและไม่รองรับการใช้งานระบบ e-GP
- (๑๗) การตรวจนับพัสดุประจำปียังไม่เป็นไปตามกำหนด/ยังมีความล่าช้าเนื่องจากคณะกรรมการมีภาระงานในหน้าที่ตามภารกิจกรมค่อนข้างสูง
- (๑๘) มีครุภัณฑ์ที่เสื่อมสภาพและหมดอายุการใช้งานไม่ได้รับการจำหน่ายและไม่ได้ตัดออกจากทะเบียนครุภัณฑ์
- ๑.๗ กิจกรรมด้านการเงินและบัญชี พบว่า
- (๑) การบันทึกบัญชีไม่เป็นปัจจุบัน
- (๒) การบันทึกรายการบัญชีไม่ถูกต้อง ครบถ้วนตามรายการ การบันทึกบัญชีไม่ตรงตามวันที่รับหรือจ่ายเงินจริง
- (๓) พบความผิดพลาดบางรายการไม่ตัด ขจ.๐๕
- (๔) เอกสารต่าง ๆ ตามคู่มือระบบ GFMS ไม่ได้ลงวันที่ในเดือนที่เกิดรายการนั้น ๆ งบทดลองยังคงคลาดเคลื่อนไม่ตรงกัน เอกสารใบสำคัญคู่จ่ายยังไม่เรียบร้อยพร้อมที่จะลงบัญชี
- (๕) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานบันทึกงบประมาณผิดพลาด เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานบันทึกทรัพย์สินผิดพลาด เจ้าหน้าที่ยืมเงินราชการมีการส่งคืนใช้เงินยืมล่าช้า
- (๖) เจ้าหน้าที่ยังไม่ค่อยมีความเข้าใจในระเบียบการเบิกจ่ายเงินที่ถูกต้องเท่าที่ควร
- (๗) กรรมการตรวจสอบบัญชีมีงานประจำจะต้องปฏิบัติไม่มีเวลาตรวจสอบบัญชีให้เป็นปัจจุบันทุกวัน

(๘) การบันทึกบัญชีมีความผิดพลาดเนื่องจากเอกสารทางบัญชีมีจำนวนมากที่บัญชีงบประมาณและงบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและเจ้าหน้าที่ยังขาดความเข้าใจในการปฏิบัติงานบัญชี

(๙) การจ่ายตรงเข้าบัญชีแล้วไม่ได้รับใบเสร็จรับเงินจากร้านค้าทันทีที่ต้องติดตามใบเสร็จเพื่อประกอบชุดใบเบิก/ใบสำคัญทุกครั้ง

๒. การควบคุมภายในหรือการปรับปรุง ส่วนใหญ่ได้ระบุการปรับปรุงการควบคุมสอดคล้องกับความเสี่ยงที่ระบุไว้ และหากมีการดำเนินการและติดตามการควบคุมอย่างเหมาะสม การควบคุมภายในทั้ง ๗ กิจกรรมจะสามารถบรรลุผลได้ตามวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน

ทั้งนี้ จากการประเมินในภาพรวม พบว่า ยังมีหน่วยงานที่นำข้อมูลความเสี่ยงและแนวทางการปรับปรุงของหน่วยงานอื่นมาใช้โดยไม่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริง การวิเคราะห์ความเสี่ยงบางเรื่องอาจไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเนื่องจากเป็นประเด็นย่อย ๆ ซึ่งสามารถแก้ไขได้ง่าย การกำหนดแนวทางการปรับปรุงไม่สอดคล้องกับความเสี่ยง ไม่ระบุผู้รับผิดชอบในหน่วยงานหรือไม่ระบุหน่วยงานที่รับผิดชอบเนื่องจากบางเรื่องไม่ใช่อำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน



(นางสาวศิริธร เลหาวิไล)

ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑